

L'EMPLOYEUR N° 1

NOM		PRÉNOM			SEXE F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	
ADRESSE N°	RUE	APP.	VILLE	CODE POSTAL		
TÉLÉPHONE À LA MAISON		TÉLÉPHONE AU BUREAU		TÉLÉCOPIEUR		
COURRIEL						

L'EMPLOYEUR N° 2 (s'il y a lieu)

Note : Les renseignements sur l'employeur doivent être fournis pour chaque personne qui contribuera au paiement du salaire de l'aide familiale ou qui pourrait être appelée à lui donner des instructions.

NOM		PRÉNOM			SEXE F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	
ADRESSE N°	RUE	APP.	VILLE	CODE POSTAL		
TÉLÉPHONE À LA MAISON		TÉLÉPHONE AU BUREAU		TÉLÉCOPIEUR		
COURRIEL						

L'AIDE FAMILIALE (L'EMPLOYÉE)

NOM		PRÉNOM			SEXE F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	
AUTRES NOMS UTILISÉS				DATE DE NAISSANCE ANNÉE MOIS JOUR		
SI LA PERSONNE SE TROUVE À L'ÉTRANGER : ADRESSE DE SON DOMICILE À L'ÉTRANGER						
N°	RUE	APP.				
VILLE		CODE POSTAL	PAYS			
SI LA PERSONNE SE TROUVE AU QUÉBEC : ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR						
N°	RUE	APP.	VILLE	CODE POSTAL		
TÉLÉPHONE À LA MAISON		AUTRE TÉLÉPHONE		COURRIEL		

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

DURÉE DU CONTRAT

1. Le présent contrat a une durée de _____ mois à partir de la date d'entrée en fonction de L'EMPLOYÉE.

PERMIS DE TRAVAIL

2. Les parties reconnaissent que l'entrée en vigueur du présent contrat de travail est conditionnelle à l'obtention, par L'EMPLOYÉE, d'un permis de travail en vertu de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés et de son règlement d'application, ainsi qu'à son entrée au Canada dans le cadre du Programme des aides familiaux résidents.

LIEU DE TRAVAIL DE L'EMPLOYÉE

Note : Dans le cadre du Programme des aides familiaux résidents, seul le travail effectué au Canada autorisé par un permis de travail valide est pris en compte dans les conditions exigées pour l'obtention de la résidence permanente. Tout travail effectué à l'extérieur du Canada est exclu.

3. Est-ce que L'EMPLOYÉE travaillera à la résidence de l'employeur au Canada comme il est indiqué ci-dessus? Oui Non

Dans la négative, préciser à quel endroit L'EMPLOYÉE travaillera (soit la résidence de la personne qui recevra les soins au Canada) :

ADRESSE DE LA RÉSIDENCE N°		RUE	APP.	VILLE	CODE POSTAL	
TÉLÉPHONE						

¹ Ce contrat de travail respecte les exigences des lois relatives au travail applicables au Québec, du Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers, du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés et des normes administratives relatives au Programme des aides familiaux résidents.

DESCRIPTION DE LA RÉSIDENCE ET DE SES OCCUPANTS (lieu de travail de L'EMPLOYÉE)

4. Nombre total de pièces : _____ 5. Nombre total de chambres à coucher : _____

6. Identification de tous les occupants de la résidence (adultes et personnes mineures) :

NOM	PRÉNOM(S)	ÂGE

*Si l'espace prévu est insuffisant, joindre une annexe au présent contrat et indiquer un renvoi.***DESCRIPTION DE L'EMPLOI**

Note : L'EMPLOYÉE convient de travailler à titre d'aide familiale résidante et d'exécuter les tâches suivantes à la résidence de la personne qui a besoin de soins.

7. Renseignements sur la ou les personnes ayant besoin de soins :

NOM	PRÉNOM(S)	ÂGE	TYPE DE SOINS (enfant, personne âgée, personne handicapée)

8. Décrire les responsabilités et les tâches liées aux soins :

HORAIRE DE TRAVAIL

Note : La semaine normale de travail de l'aide familiale qui réside chez son employeur est de 40 heures. Au-delà de cette période, les heures travaillées sont des heures supplémentaires.

L'EMPLOYEUR s'engage auprès de L'EMPLOYÉE à lui faciliter l'accès à des cours de français en dehors des heures normales de travail.

9. L'EMPLOYÉE travaille _____ heures par semaine. Elle reçoit un salaire majoré de 50 % pour toute heure effectuée au-delà de cette limite. La journée de travail débute à _____ et se termine à _____. Si l'horaire de travail varie d'une journée à l'autre, le préciser : _____

10. L'EMPLOYÉE a droit à _____ journée(s) de congé par semaine, soit _____.

11. L'EMPLOYÉE a droit annuellement à _____ semaine(s) de vacances payées.

SALAIRE

Note : Le salaire minimum auquel L'EMPLOYÉE a droit est fixé par le gouvernement du Québec et c'est la Commission des normes du travail qui en supervise l'application. Aucun avantage ayant une valeur pécuniaire (automobile, logement, transport, etc. fournis par L'EMPLOYEUR) ne doit faire en sorte que L'EMPLOYÉE reçoive moins que le salaire minimum.

Les heures supplémentaires (celles au-delà de la période de 40 heures par semaine) doivent être payées à un taux majoré de 50 % (taux et demi) du salaire habituel de L'EMPLOYÉE. L'EMPLOYEUR peut, à la demande de L'EMPLOYÉE, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé. Ce congé doit être d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorées de 50 %. Il doit être pris dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées et à une date convenue entre L'EMPLOYEUR et L'EMPLOYÉE.

12. L'EMPLOYEUR s'engage à verser à L'EMPLOYÉE, en contrepartie de son travail, le salaire de _____ \$ par semaine, soit _____ \$ l'heure. Il lui sera versé à un intervalle de _____.

13. L'EMPLOYEUR s'engage à effectuer le versement des prélèvements et le paiement des redevances prévus par la loi (assurance emploi, impôt, etc.).

AUTRES CONDITIONS

Note : Après une période de cinq heures consécutives, L'EMPLOYÉE a droit à une période de 30 minutes (sans salaire) pour le repas. Cette période doit être payée si L'EMPLOYÉE n'est pas autorisée à quitter son travail.

14. L'EMPLOYEUR accorde à L'EMPLOYÉE, à chaque semaine, un repos d'au moins 32 heures consécutives (pendant lesquelles elle n'est pas tenue de résider chez L'EMPLOYEUR).
15. L'EMPLOYEUR s'engage à accorder à L'EMPLOYÉE les avantages sociaux suivants :
Si oui, cocher
- | | | | | | |
|--------------------|--------------------------|------------------|----------------------|--------------------------|------------------|
| • Pause-café | <input type="checkbox"/> | Préciser : _____ | • Primes d'assurance | <input type="checkbox"/> | Préciser : _____ |
| • Congé de maladie | <input type="checkbox"/> | Préciser : _____ | • Fonds de pension | <input type="checkbox"/> | Préciser : _____ |
| • Autres | <input type="checkbox"/> | Préciser : _____ | | | |

RÉSIDENCE (lieu de travail de L'EMPLOYÉE)

16. L'EMPLOYEUR s'engage à fournir gratuitement à L'EMPLOYÉE, sur son lieu de travail, les repas et une chambre privée salubre, convenablement chauffée, aérée et meublée. La chambre fermera à clé et sera munie d'un verrou de sûreté.
17. L'EMPLOYEUR s'engage à fournir gratuitement à L'EMPLOYÉE la clé de sa chambre (ou le code de sécurité ou les deux).
18. L'EMPLOYEUR doit garantir à L'EMPLOYÉE le libre accès à la résidence et lui remettre la clé (ou le code de sécurité ou les deux).
19. L'EMPLOYEUR s'engage à fournir à L'EMPLOYÉE :
Si oui, cocher
- Un téléphone Un appareil radio Une salle de bain privée Un téléviseur Autre (préciser) : _____

FRAIS DE TRANSPORT*

Note : remplir la partie qui correspond à la situation (20 ou 21).

Les coûts de transport incluent le prix d'achat de billets pour qu'une aide familiale résidente se rende de son pays de résidence permanente ou actuelle à son lieu de travail au Québec par avion, train, bateau ou autobus. Si l'aide familiale résidente est déjà au Canada, les coûts de transport couvrent les coûts de déplacement vers son nouveau lieu de travail. Le mode de transport choisi devrait être celui qui comporte le moins d'inconvénients pour l'aide familiale résidente, en termes de temps de déplacement et de dépenses à engager. Les coûts de transport n'incluent pas les coûts d'hébergement à l'hôtel, les frais de repas et les dépenses diverses.

20. Si L'EMPLOYÉE réside à l'extérieur du Canada :
L'EMPLOYEUR s'engage à assumer tous les frais associés au transport aller simple du pays de résidence permanente ou actuelle de L'EMPLOYÉE au lieu de travail au Québec, soit de _____ (pays de résidence permanente ou actuelle) à _____ (lieu de travail au Québec) et à ne pas recouvrer ses frais auprès de L'EMPLOYÉE.
21. Si L'EMPLOYÉE réside au Canada :
L'EMPLOYEUR s'engage à assumer tous les frais associés au transport de L'EMPLOYÉE du lieu de résidence actuel au Canada au nouveau lieu de travail au Québec, soit de _____ (lieu de résidence au Canada) à _____ (nouveau lieu de travail au Québec) et à ne pas recouvrer ces frais auprès de L'EMPLOYÉE.

ASSURANCE MALADIE*

22. L'EMPLOYEUR s'engage à fournir gratuitement à L'EMPLOYÉE une couverture d'assurance maladie équivalente à celle du régime de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ), jusqu'à ce que celle-ci ait droit aux prestations de la RAMQ.
23. L'EMPLOYEUR s'engage à ne faire aucune retenue sur le salaire de L'EMPLOYÉE à ce titre.

ACCIDENTS DU TRAVAIL (indemnités pour accident du travail)

24. L'EMPLOYEUR accepte d'inscrire L'EMPLOYÉE à la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec.
25. L'EMPLOYEUR s'engage à verser les cotisations requises pour que L'EMPLOYÉE bénéficie de la protection accordée par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, dans la mesure prévue par celle-ci.

FRAIS DE RECRUTEMENT*

26. L'EMPLOYEUR s'engage à ne pas recouvrer auprès de L'EMPLOYÉE, sous forme de retenues ou par tout autre moyen, les frais qu'il a engagés auprès d'un tiers recruteur pour recruter L'EMPLOYÉE ou pour la maintenir en poste.

* Ces dispositions relèvent des exigences administratives du gouvernement fédéral en vigueur depuis le 1^{er} avril 2010.

AVIS DE DÉMISSION

27. L'EMPLOYÉE qui désire mettre un terme au présent contrat s'engage à donner à L'EMPLOYEUR un avis écrit d'au moins une semaine et à en informer le de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

AVIS DE CESSATION D'EMPLOI

28. L'EMPLOYEUR doit donner un avis écrit avant de mettre fin au contrat de L'EMPLOYÉE qui a accompli trois mois de service continu chez L'EMPLOYEUR et dont le contrat de travail n'est pas sur le point d'expirer. Cet avis est d'une semaine si L'EMPLOYÉE a accompli moins d'un an de service continu et de deux semaines si elle a accompli d'un à cinq ans de service continu.

L'EMPLOYEUR est tenu de respecter les normes établies par la Loi sur les normes du travail. L'EMPLOYEUR doit notamment respecter les normes relatives aux modalités de versement du salaire, au calcul des heures supplémentaires, aux périodes de repas, aux jours fériés et chômés, aux congés annuels, aux congés pour événements familiaux, aux indemnités et aux recours en vertu de cette loi. Toute disposition du présent contrat de travail inférieure aux normes établies dans cette loi est nulle et sans effet.

EN FOI DE QUOI les parties, après avoir pris connaissance de toutes les conditions énoncées au présent contrat et les accepter, ont dûment signé en double ou triple exemplaire comme suit :

Signé à : _____ et à : _____

L'EMPLOYEUR N° 1

DATE | ANNÉE | MOIS | JOUR

L'EMPLOYÉE

DATE | ANNÉE | MOIS | JOUR

L'EMPLOYEUR N° 2

DATE | ANNÉE | MOIS | JOUR

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Les renseignements personnels recueillis dans le présent formulaire sont nécessaires au traitement de votre demande de certificat d'acceptation pour travail temporaire et à l'application de la Loi sur l'immigration au Québec, du Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers et des règles administratives qui en découlent. Ces renseignements peuvent également être utilisés par le ministre responsable de l'application de la Loi sur l'immigration au Québec à des fins d'étude, de statistique, d'évaluation de programme ou pour vous communiquer toute information susceptible d'avoir une incidence sur les conditions de votre immigration au Québec.

L'accès à ces renseignements est réservé aux seules personnes autorisées en vertu des dispositions de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., c. A-2.1). Vous pouvez être informée des renseignements vous concernant détenus par le ministre et, s'il y a lieu, en demander par écrit la rectification. Pour de plus amples renseignements, adressez-vous au bureau qui traite votre demande.

Les renseignements personnels sont confidentiels et ne peuvent être divulgués sans votre consentement. Toutefois, le ministre peut **sans votre consentement** :

- communiquer un renseignement personnel aux autorités canadiennes de l'immigration et aux organismes publics québécois si cette communication est nécessaire à l'application d'une loi au Québec;
- être autorisé à communiquer un renseignement personnel à ces organismes si cette communication est nécessaire à l'exercice de leurs attributions ou à la mise en oeuvre d'un programme dont ils ont la gestion.

RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION

Confirmation d'emploi		Certificat d'acceptation du Québec	
<i>Demande initiale</i> <input type="checkbox"/>	<i>Transfert</i> <input type="checkbox"/>	<i>Demande initiale</i> <input type="checkbox"/>	<i>Transfert</i> <input type="checkbox"/>
N° dossier : _____		N° CAQ : _____	
Validé par : _____		Délivré par : _____	
Unité administrative : _____		Unité administrative : _____	
Date : _____		Date : _____	

Remarque : La forme féminine, utilisée pour plus de commodité, désigne tant les hommes que les femmes.